

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *spiritual leadership* dapat mempengaruhi komitmen organisasi seseorang melalui *calling* dan *membership*.

Berikut adalah kesimpulan ringkas hasil penelitian:

1. Altruisme (*altruistic love*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap visi seseorang. Nilai-nilai altruisme yang dimiliki oleh seorang pemimpin akan mempengaruhi pembuatan visi atau cara-cara mewujudkan visi dari seorang pemimpin.
2. Altruisme (*altruistic love*) berpengaruh signifikan dan positif terhadap harapan/keyakinan seseorang. Nilai-nilai altruisme yang dimiliki oleh pemimpin akan mempengaruhi pembentukan harapan/keyakinan pemimpin tersebut karena nilai-nilai harapan/keyakinan berasal dari nilai-nilai altruisme.
3. Harapan/keyakinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap visi seseorang. Harapan/keyakinan menanamkan kepercayaan pada pemimpin bahwa ia akan mampu mewujudkan visi organisasi.
4. Visi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *calling*. Seorang *spiritual leader* akan menciptakan kongruensi nilai-nilai transendensi kepada karyawannya sehingga pencapaian visi akan muncul dari motivasi intrinsik dari karyawan yang merasa terpanggil untuk bekerja karena mengetahui

hakikat pekerjaan yang mereka lakukan. Transendensi karyawan toko Sari Angrek ditanamkan melalui kajian islam pekanan yang diakui pimpinan meningkatkan kejujuran, ketenangan, dan etika kerja karyawan.

5. Altruisme berpengaruh signifikan dan positif terhadap *membership*. Nilai-nilai altruisme yang dimiliki pemimpin akan memunculkan rasa kekeluargaan di organisasi. Kajian pekanan dan kegiatan buka bersama setiap hari di bulan ramadhan adalah beberapa kegiatan yang membuat karyawan merasa nyaman, menjadi keluarga di toko dan merasa dihargai.
6. *Calling* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Rasa terpanggil dalam bekerja karena memahami hakikat kerja (*calling*) akan membuat seseorang lebih berkomitmen pada pekerjaan yang dilakoni.
7. *Membership* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Rasa menjadi bagian dari toko menguatkan komitmen karyawan terhadap toko. Salah satu bentuk komitmen adalah loyalitas, dan di toko Sari Angrek, bahkan ada karyawan yang sudah bekerja selama 35 tahun.

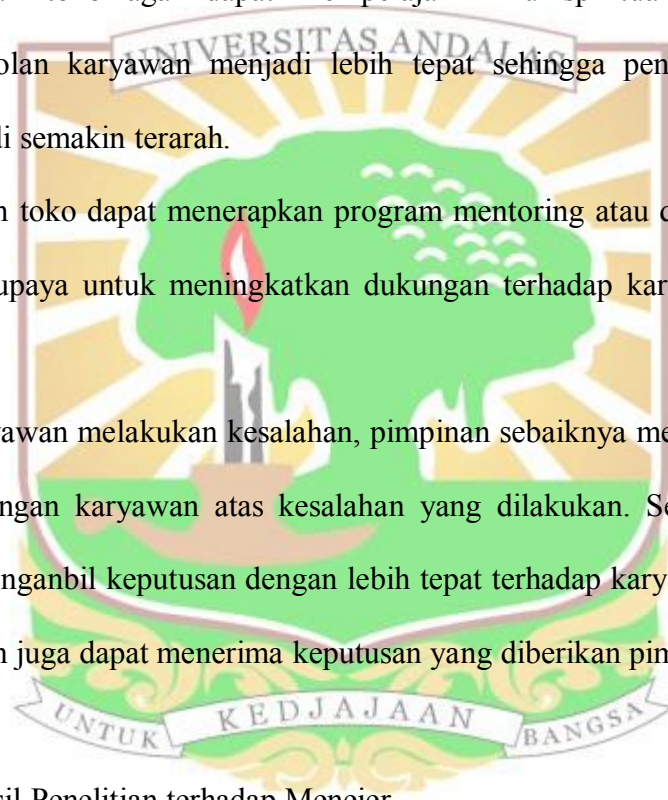
5.2 Implikasi Penelitian

Seperti harapannya, penelitian ini diharapkan akan memberi implikasi yang bermanfaat untuk Toko Sari Angrek dan menejer-menejer yang mengelola organisasi.

1. Impikasi Bagi Toko Sari Anggrek

Peningkatan dan pengontrolan penerapan *spiritual leadership* adalah hal yang perlu diperhatikan oleh toko sari anggrek. Selain itu, berdasarkan penelitian, peimpinan toko juga dapat menerapkan beberapa implikasi dari penelitian berikut ini:

1. Memajang visi toko di tempat-tempat yang sering terlihat oleh karyawan
2. Pimpinan toko agar dapat mempelajari ilmu *spiritual leadership* agar pengelolaan karyawan menjadi lebih tepat sehingga pencapaian visi bisa menjadi semakin terarah.
3. Pimpinan toko dapat menerapkan program mentoring atau dan buddy systems sebagai upaya untuk meningkatkan dukungan terhadap karyawan (Mulyono, 2010).
4. Jika karyawan melakukan kesalahan, pimpinan sebaiknya mendiskusikan lebih dekat dengan karyawan atas kesalahan yang dilakukan. Sehingga pimpinan dapat menganbil keputusan dengan lebih tepat terhadap karyawan tersebut dan karyawan juga dapat menerima keputusan yang diberikan pimpinan.



b. Implikasi Hasil Penelitian terhadap Menejer

Hasil penelitian membuktikan *spiritual leadership* memengaruhi komitmen organisasi karyawan. Selain itu, pemimpin yang memiliki spiritualitas memiliki nilai-nilai kebaikan yang disebut dengan nilai altruisme dan harapan/keyakinan yang kuat akan mampu mencapai visi organisasi. Nilai-nilai yang dimiliki oleh *spiritual leader* mampu memunculkan motivasi intrinsik dari dalam diri karyawan. Sehingga ia

mampu bekerja karena mengerti hakikat pekerjaannya dan merasa terpancang dalam bekerja. Ini tentu menjadi hal yang berguna bagi seorang manajer dalam mengelola karyawan. Oleh karena itu kompetensi *spiritual leader* adalah sesuatu yang sebaiknya dimiliki oleh manajer-manajer abad ini mengingat tipe organisasi yang dibutuhkan saat ini bukanlah organisasi sentralistik dan formal, namun tipe organisasi pembelajar.

Selain itu dengan *spiritual leadership* yang dimiliki oleh pemimpin, etika dalam berorganisasi (bisnis) lebih mudah diterapkan. Seperti di toko Sari Anggrek, pemimpin yang memiliki *spiritual leadership* dalam kepemimpinannya dapat melatih pembentukan perilaku kejujuran, kesopanan, dan menciptakan rasa ketenangan dalam bekerja. Selain itu rasa keanggotaan karyawan menjadi begitu kuat karena merasa nyaman menjadi bagian dari toko. Hal ini tentu dibutuhkan oleh manajer untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Mendatang

5.3.1 Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari, penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini hanya dapat menjelaskan kondisi komitmen organisasi karyawan di Toko Sari Anggrek, tetapi tidak dapat digeneralisir pada toko-toko secara umum.

2. Sampel penelitian kecil dan terbatas pada satu organisasi saja. Sehingga terbatas pula kesempatan dalam menggunakan alat analisis. Peneliti tidak dapat menggunakan LISREL dan AMOS yang biasa digunakan untuk pengujian teori.

5.4 Saran untuk Penelitian Mendatang

Penelitian *spiritual leadership* ini perlu ditindak lanjuti pada hal-hal seperti berikut:

1. Uji teori dengan model penelitian ini (Fry dkk., 2005) masih dibutuhkan karena hasil yang diperoleh mengenai model spiritual leadership ini masih belum konsisten.
2. Penelitian selanjutnya agar menggunakan sampel yang lebih banyak untuk dapat menggunakan alat analisis data yang lebih tepat untuk pengujian teori seperti AMOS atau LISREL.

